



연합뉴스 개혁에 대한 의구심 시민들과 소통으로 해소해야

“연합뉴스를 시민의 품으로”라는 구호아래 선출된 경영진이 출범한 지도 거의 1년 반이 다 되어간다. 지난 정권에서 훼손된 연합뉴스 보도의 공정성을 회복하기 위해 전국언론노동조합 연합뉴스 지부와 경영진이 노력했지만 아직도 미흡하다는 의견들이 많다. 연합뉴스 관리감독의 책임이 있는 뉴스통신진흥회는 연합뉴스가 구체적인 개선방안을 내놓지 않았고 개선된 점이 미흡하다고 지적한다. 앞친 데 덮친 격으로 지난 4월 36만 명의 시민이 국민청원 참여해 연합뉴스가 갖고 있는 국가기간뉴스통신사 지위에 대해 의문을 제기하기도 했다. 국민청원에서 제기한 문제도 연합뉴스 보도의 공정성 문제였고 청와대의 답변에서도 연합뉴스가 신뢰도를 회복해야 할 것이라고 지적했다.

여전히 공정성 및 신뢰도에 문제제기

새 경영진 출범이후 노동조합은 회사가 주관하는 ‘혁신위원회’의 콘텐츠 혁신과 인사혁신 등의 작업에 적극적으로 협력했다. 또 2018년 10월 회사-진흥회가 주최한 ‘연합뉴스 발전방안 세미나’에도 참가했고 진흥회가 지원하고 한국방송학회가 주최한 ‘디지털 환경에서 공영통신사의 정체성과 방향성 및 미래 경쟁력 제고방안’ 세미나에도 참여했다. 지난 4월 국민청원 이후 5월에는 ‘국가기간뉴스통신사 지위와 역할에 관한 대토론회’를 개최해 정확성을 바탕으로 기사를 제작해 시민의 신뢰도를 회복해야 할 것이라는 결론을 도출하기도 했다. 회사도 ‘혁신위원회’활동 뿐만 아니라 수시로 각 실국을 독려해 ‘콘텐츠 경쟁력 강화방안’을 만들어 내기 위해 노력했다.

그러나 외부에서 연합뉴스를 바라보는 시각은 여전히 싸늘하기만 하다. 특히 진흥회가 최근 발표한 ‘2018년 연합뉴스 경영평가보고서’에서 연합뉴스 고객사의 55.8%가 연합뉴스 기사의 신뢰도에 문제를 제기했고 32.6%가 ‘공정성’에 문제를 제기한다고 밝혔다.

무엇이 문제인지 찾기 위한 토론회

이러한 지적을 겸허히 받아들이지만, 노동조합은 연합뉴스 내부의 개혁의 노력이 구체적인 성과물로 나타나는데 더딘 원인을 찾고 연합뉴스 보도가 어느 지점에서 문제가 있는 것인지 시민사회와 손잡고 함께 논의할 기회를 마련하고자 한다.

노동조합은 지난 7월 집행부 회의를 통해 이런 방

안을 미리 마련했으나 다른 현안에 밀려 본격적인 논의를 시작하지 못했다. 노동조합은 8월 들어 이 논의를 좀 더 확대해 본격적인 토론회 구상을 발표한다. 시민사회단체들과 함께 토론회를 열어 여기서 제기되는 연합뉴스 보도의 문제들이 타당한 지 따져볼 수 있는 계기가 되길 희망한다. 근거없는 막연한 비난이나 음해가 있다면 이를 차단할 기회를 찾을 수 있을 것으로 본다.

이 토론회에는 연합뉴스 관리감독 기구인 뉴스통신진흥회와 회사도 참여할 것을 노동조합은 촉구한다. 노조-진흥회-회사가 시민들의 목소리에 귀 기울여 기사제작에 반영하는 등 시민들의 신뢰를 받는 국가기간뉴스통신사로 거듭나는 노력을 해야 하기 때문이다. 노동조합만의 노력으로는 시민들의 신뢰를 회복하는데 한계가 있다.

3개의 분과로 나눠 진행해야

이러한 인식을 바탕으로 노동조합은 ‘연합뉴스 신뢰도 제고를 위한 토론회 개최 준비위원회’를 발족할 것으로 회사와 진흥회에 제안한다. 이 제안에 앞서 연합뉴스지부는 지난 3월 회사와 진흥회에 연합뉴스가 정말 시민의 품으로 돌아갔는지 여부를 확인하기 위해 신뢰도 조사를 함께 진행하자고 노보를 통해 공개적으로 제안했으나 회사와 진흥회는 아무런 반응을 보이지 않았다. 노동조합은 현재 상황에서 이 토론회가 꼭 필요하다고 판단하고 있다.

토론회는 3개 분과로 나눠진다. 노동조합은 다음의 3가지 주제, 1. 지배구조개선 (정치적 공정성) 2. 콘텐츠 개선 (신뢰도 회복) 3. 시민참여 방안 (수용자권익위원회 운영방안) 등을 놓고 열띤 논쟁이 일어나기를 기대한다. 여기에서 무엇이 문제이고 무엇이 개선되지 않고 있는지, 왜 그렇게 내부의 개혁 노력은 전혀 외부에서 인식하고 있지 못하는지 원인을 찾아보고자 한다. 원인을 안다면 치유의 방법도 쉽게 찾을 수 있기 때문이다. 그래야 막연하게 관성적으로 연합뉴스가 변화하지 않는다고 반복적으로 비판하는 목소리를 잠재울 수 있다.

시민대상 집중인터뷰조사도 진행 계획

토론회와 함께 노동조합은 성별, 연령별, 나이별로 초점집단인터뷰도 실시할 계획을 세워놓고 있다. Focus Group Interview라고도 하는 이 인터뷰는 설문조사에서 놓칠 수 있는 세세한 부분들을 짚을 수 있어 시민들이 국가기간뉴스통신사에 무엇

을 바라는지 좀 더 질적으로 우수한 답변들을 들을 수 있다고 노동조합은 판단했다. 이 조사는 대략 1개월 정도 소요된다고 한다. 이 조사도 토론회 준비위를 발족시키는 것과 동시에 함께 진행해 여기에서 나온 결과를 토대로 토론회를 진행한다던 더 나은 결과가 도출될 수 있을 것으로 기대한다. 토론회와 FGI가 연합뉴스가 공영언론으로서 외부에 지나치게 폐쇄적이라는 이미지를 불식시키는데 기여할 것으로 노동조합은 생각한다.

보도 공정성의 기준도 논의

토론회에서 보도의 공정성은 무엇을 기준으로 할 것인가에 대해서도 논의되어야 한다. 그래야 무엇이 공정한 보도인가에 대한 불필요한 논쟁을 줄일 수 있다. 연합뉴스는 보도의 공정성을 담보하기 위해 2018년 12월 기자로서의 ‘직업윤리’와 ‘보도윤리’를 담은 ‘윤리헌장’을 개정했다. “우리는 언론의 자유를 실천하고 독립을 수호하는데 앞장서며 민주사회와 사회통합, 한반도 평화 실현에 이바지한다”는 서문에 “사실과 진실을 토대로 정확하게 보도하고 공정하게 논평한다”는 조항을 새로 넣었다.

토론회에서 모아진 논의를 바탕으로 연합뉴스가 공영언론으로서 시민들에게 더 다가갈 수 있는 개선책을 마련할 수 있기를 노동조합은 기대한다.

<<연합뉴스 신뢰도 제고 토론회>>

1. 시민단체들과의 토론회 개최를 위한 준비위 발족 제안
뉴스통신진흥회와 회사도 참여할 것 촉구
2. 시민단체들과 연합뉴스 보도의 문제점 논의
무엇이 문제라고 보는가.
3. 토론회는 3개 분과로 나눠 준비
- 지배구조개선 (정치적 공정성)
- 콘텐츠 개선(신뢰도 회복)
- 시민참여 방안 (수용자권익위 운영방안 등)
4. 시민대상 초점집단인터뷰 (Focus Group Interview) 진행
- 국가기간뉴스통신사가 나아가야 할 방안 등 시민들 의견 청취
5. 보도의 공정성 기준도 논의해야
- 연합뉴스 윤리헌장을 중심으로

연합뉴스 지배구조 개선 논의 본격화해야

시민의 품으로 돌려놓기 위한 근본 처방

사장선임 절차도 개선해야

연합뉴스를 시민의 품으로 돌려놓기 위한 근본 처방은 정부·여당의 입김이 작용하는 지배구조와 사장선임 절차의 개선이다.

그렇지 않고서는 정치적 독립성 논란과 기사의 불공정성 논란에서 완전히 자유로울 수 없기 때문이다.

연합뉴스의 최대주주는 지분 30.77%를 보유한 뉴스통신진흥회다.

뉴스통신진흥회는 연합뉴스의 경영을 감독하는 것은 물론 대표이사, 이사 감사를 추천하고 연합뉴스의 독립성과 공적 책임에 관한 사항을 다루며 예산 및 결산을 승인하는 등 연합뉴스에 지대한 영향력을 행사하고 있다.

뉴스통신진흥에 관한 법률은 뉴스통신진흥회의 임원진을 이렇게 규정하고 있다.

이사장 1명을 포함한 이사는 총 7명으로, 뉴스통신에 관한 전문성 및 언론 각 분야의 대표성을 고려하여 대통령이 임명하되 그중 3명은 국회의장이 각 교섭단체의 대표의원과 협의하여 추천한 사람을 임명하고, 2명은 일간신문 발행인을 대표하는 전국조직과 지상파 방송사업자를 대표하는 전국조직에서 각각 추천한 사람을 임명한다.

이를 근거로 실제로는 대통령(정부) 2명, 국회의장 1명, 여야 각 1명, 신문협회, 방송협회가 각 1명씩 이사를 추천해 왔다. 문제는 야당 추천 이사 1명

을 제외한다면 최대 6명까지 친여 성향 인사로 구성될 여지가 있다는 점이다.

그동안 이뤄져 온 공영방송을 포함한 공영언론사의 지배구조 개선 논의의 주요 흐름은 정부 여당에 유리한 이사들의 수를 여야 동수로 하거나 최소한 7대6으로 구성하자는 쪽이었다.

기울어진 운동장을 평평하게 돌려놓아야만 비로소 공영 언론이 정권의 눈치를 보지 않고 객관적이고 공정한 보도를 할 수 있다는 이유에서다.

이런 문제의식은 연합뉴스의 지배구조 개선 논의에도 적용돼야 한다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부는 지난해 11월 노보(제225호)를 통해 전국언론노동조합과 사측, 뉴스통신진흥회를 향해 더 늦기 전에 지배구조 개선을 위한 본격적인 논의에 착수할 것을 제안한 바 있다.

그러나 신문법 개정과 함께 뉴스통신진흥법 개정 논의를 시작한 언론노조를 제외하고 회사와 뉴스통신진흥회는 유감스럽게도 이렇다 할 반응을 보이지 않고 미온적인 태도로 일관해 왔다.

연합뉴스지부는 다시 한 번 회사와 뉴스통신진흥회에 본격적인 논의에 착수할 것을 촉구한다.

이해 당사자들이 머리를 맞대고 공감대를 이뤄내는 것이 입법권을 쥐 정치권을 설득해 뉴스통신진흥법의 관련 조항 개정에 한 걸음 더 가까이 가는 지

름길이 될 것이기 때문이다.

구체적인 개정 방향은 현행 7명을, 9명 또는 11명으로 늘리는 안과 최대 13명으로 늘리는 안까지 여러 방식이 있을 수 있다.

그러나 그 핵심은 반드시 청와대의 영향력을 줄이고 추천 주체를 다양화함으로써 특정 정파의 영향력에 좌우되지 않는 방향이 돼야 한다.

연합뉴스 사장추천 방식도 개선해야 한다.

현행 사장추천위원회 관련 규정은 뉴스통신진흥회 정관에만 “연합뉴스사의 대표이사를 추천할 때 사장 추천위원회를 구성할 수 있다. 이 경우 추천위원회의 구성 및 운영방식 등 구체적 내용은 이사회가 정한다”라고 돼 있다. 규정만으로 보면 진흥회 이사회가 밀실에서 자의적으로 결정하더라도 견제할 장치가 없는 셈이다.

현 경영진을 선출한 사장추천위원회는 진흥회 이사 3명, 진흥회·노조 공동추천 1명, 노조 추천 1명으로 구성됐다.

차기 경영진을 선출하게 될 사장추천위원회는 더욱 투명하고 연합뉴스 구성원들의 목소리가 더 많이 반영되도록 구성돼야 한다.

연합뉴스지부는 회사와 진흥회가 연합뉴스지부와 함께 차기 사장추천 방식에 관한 규정 정비 논의에 조속히 착수할 것을 촉구한다.

[성명] 법의 심판대에 선 박노황 전 사장, 엄중한 처벌 받아야

부당노동행위 혐의로 피소된 박노황 전 연합뉴스 사장이 결국 법의 심판대에 서게 됐다.

서울중앙지검 공공형사수사부는 지난 7월 25일 전국언론노동조합 연합뉴스지부가 2017년 10월 박 전 사장을 상대로 제기한 부당노동행위 고소사건 수사를 마무리하고 불구속 기소했다.

검찰에 따르면 박 전 사장은 지속적으로 노조를 부정·편향하고 당시 전·현직 노조 간부들에게 보복성 지방발령을 내고 노조 동의 없는 취업규칙 개정을 통해 간부 사원들의 임금체계를 호봉제에서 연봉제로 강제 전환하는 등 노동조합 및 노동관계조정법과 근로기준법을 위반한 혐의를 받고 있다.

또 조합원의 신분을 위협하고 불이익을 주겠다는 의사를 노골적으로 밝힌 박 전 사장의 발언을 노조활동에 대한 지배개입 행위에 해당한다고 검찰은 판단했다.

박 전 사장이 구성원들을 억압하고 정상적인 노조활동을 방해하는 부당노동행위를 자행한 것은 올바른 공정보도의 열망을 짓밟기 위한 것이었다는 점에서 연합뉴스지부는 분노한다.

검찰 기소는 앞서 서울지방노동청이 약 1년 전 현장조사 등을 통해 박 전 사장을 기소 또는 일부 기소 의견으로 검찰에 송치한 것을 바탕으로 이뤄진 것이다.

연합뉴스지부는 기소 시기는 상당히 늦어졌지만, 검찰이 그의 혐의를 상당 부분 인정하고 법의 심판대에 올린 데 대해서는 다행스럽게 생각한다.

다만 육아휴직 복직자에 대한 불이익 처분(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 위반) 혐의가 검찰 조사에서는 증거불충분으로 무혐의 처분이 내려진 점은 아쉬운 대목이다.

검찰은 박 전 사장을 기소하면서 동시에 연합뉴스 법인도 같은 혐의로 기소했다. 연합뉴스지부는 과거의 행위가 잘못된 점을 인정하고 구차하게 변론하지 않겠다

는 현 경영진의 결정을 다행스러운 일이라고 평가한 바 있다. 이같은 입장은 향후 재판 과정에서도 지속적으로 유지돼야 마땅하다.

검찰은 적극적인 공소유지 역할을 수행하고, 법원은 엄정한 잣대로 추상같은 판결을 내릴 것을 연합뉴스지부는 촉구한다.

박 전 사장에게 법적 책임을 묻는 것은 어떤 경영진이 오든, 연합뉴스에서 다시는 이런 일이 일어나지 않도록 선례를 남김으로써 연합뉴스를 제대로 된 언론사로 만들어 국민의 품으로 돌려놓기 위한 것이다.

박 전 사장은 법의 심판대에 서기 전 한때나마 연합뉴스를 이끌었던 수장으로 과거의 잘못을 겸허하게 반성하고 구성원들에게 진심 어린 사과를 해야 마땅하다.

회사도 박 전 사장 시절 노조 동의를 받지 않고 간부 사원 임금체계를 호봉제에서 연봉제로 전환한 것은 명백한 불법행위이기 때문에 조속히 원상회복에 나서야 할 것이다.

아울러 박 전 사장 시절 요직을 맡아 공정보도를 훼손한 인사들이 회사를 상대로 잇따라 법적 대응에 나서는 우려스러운 움직임에 대해서도 경고한다.

당사자들은 서로에게 책임을 미루며 법적으로 억울함을 호소하기에 앞서 청춘을 바친 회사에서 왜 징계를 받게 됐는지를 돌이켜보고 책임질 것은 책임지고 반성해야 할 것은 반성하는 모습을 보여줘야 할 것이다.

노조는 앞으로 연합뉴스가 과거의 잘못을 바로잡고 국민의 알권리에 충실히 봉사하는 진정한 국가기간뉴스통신사로 거듭날 수 있도록 공정보도를 수호하고 경영진을 철저히 감시하는 노력도 게을리하지 않을 것이다.

2019.7.29

전국언론노동조합 연합뉴스지부

임피제 부장대우 이하 차별 완화 장년 근로시간단축제도 논의해야

노사가 회사의 폭압적인 현행 임금피크제 개선에 합의했다.

지난달 24일 타결된 합의에서 노사는 ▲ 만 55세 이후 임금지급률 개선 ▲ 근속 29년시 임금피크제 적용 규정 폐지 ▲ 만 59세 안식년 선택시 임금 50% 지급(기존 30% 지급) ▲ 부장대우 이하 사원 임금피크제 적용후 승진시 즉시 부장급 이상 임금지급률 적용에 동의했다.

앞서 합의안은 대의원 온라인 투표에서 96.65%의 압도적 찬성으로 가결됐다. 합의는 7월 1일 자로 소급 적용됐다.

회사는 논의를 진전 시키지 않는 이유로 직급체계 개편을 들었다. 직급체계 개편과 임피제가 연관성이 있다는 이유였다.

2018년 10월 혁신위원회가 직급체계 개편안을 내놓은 뒤에도 회사는 계속 협상을 회피했다. 임금협상이 끝난 2019년 1월 10일 이후에 부속합의에 임피제 개선을 넣어 다시 한 번 임피제 논의를 이어갔다.

그러나 회사는 다음 집행부와 임피제 개선을 논의하겠다는 자세를 취하면서 계속 협상을 미루다가 제30대 노조집행부가 임기를 1년 더 하기로 발표하자 2019년 4월 9일에서야 임피 개선안을 들고 나왔다.

시니어만이 아닌 모든 조합원의 미래 문제

이후 논의를 거듭하다가 노조가 주장한 장년 근로시간단축제에 대해 회사는 절대 불가 입장을 밝혔다. 이 제도는 노조가 임피제 개선 협상 초기부터 주장하던 제도로 앞으로 정년연장 논의에서 현재 임피제의 대안으로 논의되어야 한다.

이번에 합의는 못 했지만 저성장의 시대에 고령 노동자도 살고 노동시장에 새로 들어오는 젊은 노동자도 살 길은 장년 근로시간 단축제도를 도입해 일자리 나누기를 해야 한다는 것이 노동조합의 입장이다. 임피제는 단순히 시니어 들만의 닥친 문제가 아닌 모든 구성원들의 미래에 영향을 주는 제도이므로 이러한 세심하고 포괄적인 접근이 필요하다는 의견이다.

임피제 협상이 지나치게 길게 늘어져 조합원들의 피로감이 깊어졌고 연합 뉴스의 신뢰도 제고 및 변화를 위해 노동조합이 아무런 역할을 하지 않느냐는 비난에도 자유로울 수 없었다. 또 회사도 “장년 근로시간단축제도”에 대한 이해도가 높지 않아 협상이 앞으로 나가지 못했다.

국가 차원의 정년 연장 논의가 본격화될 경우 임피제 또한 다시 노사 협상의 안건으로 부상할 것은 분명하다. 다음 임피제 협상은 장년 근로시간단축제도를 논의의 맨 앞에 놓아야 할 것이다.

대상자	지급률				
	만55세	만56세	만57세	만58세	만59세
부장급 이상	100%	100%	100%	80%	60%
부장대우(4급) 이하	100%	80%	80%	80%	60%

역대 3번째 임피제...1년 7개월 만의 합의

이번 합의는 역대 3번째 임피제 노사 합의로, 앞서 2005년 9월에 만 55세부터 58세까지 임금을 동결하는 골자의 1차 합의와 2016년 박노홍 경영진 시절 감액 폭을 폭압적으로 늘린 2차 합의가 체결된 바 있다.

이번 개선은 2017년 12월 노조에서 처음 요구한 이후 1년 7개월 만에 이뤄졌다. 노조는 당시 성별과 나이 차별에 근거한 근속 29년 동결 규정과 부장대우 이하 차별적 감액 철폐를 주장했지만 박노홍 경영진은 임협 중간에 새로운 안을 들고나오는 것은 곤란하다는 입장을 내세웠다.

당연히 회사는 임피제에 관한 논의를 더는 진전시키지 않았다. 이후 쟁의조정까지 간 후인 작년 3월에야 비로소 노사는 임협 부속합의서에 임피제 개선 조항을 넣어 불씨를 살렸다.

새 경영진이 들어선 이후 지난해 주 최대 52시간 노동시간 단축제 협상(2018. 5-8월)으로 임피제 협상은 시작도 못 했다. 10월 임협이 시작되어서도

노동시간단축제 시행 1년 돌발상황 초과근무 대안 마련 시급

전국언론노동조합 연합뉴스지부와 회사가 지난해 8월 ‘주 40시간 노동실현을 위한 노사합의서’에 합의한 뒤 1년이 지났다. 가장 큰 문제로 떠오르는 것은 현행 제도하에서 보상도 받지 못한 채로 주 최대 52시간을 넘기며 일을 할 수 밖에 없는 조합원들에 대한 보상문제이다.

현행 제도아래에서는 주 최대 52시간을 넘는 시간을 보상할 수 있는 길이 없다. 그렇다면 연장노동시간을 줄일 수 있는 방안을 찾는 수 밖에 없다. 지난 1년 동안 노동시간단축제도에 만족하는 의견들이 많았다. 그러나 정치부, 사회부, 스포츠부, 한반도부 등 돌발상황이 많은 부서에서 상시적으로 발생하는 초과 연장근무를 어떻게 처리해야 할 지는 노사가 좀 더 고민해야 할 부분이다.

주 12시간을 넘어가는 부분을 ‘추가가산시급제도’를 도입해 현재의 수당체계에 맞춰 지급하는 방안도 고민해 볼 수 있다. 1년 동안 축적된 자료를 바탕으로 돌발상황이 많은 부서에서 평균적으로 주 최대 52시간을 넘는 시간을 추출해 이를 보상하는 방안도 고려해 볼 필요도 있다.

이와 함께 출장, 해외근무자들에게 적용하고 있는 간주근로시간제에 대해서도 손을 봐야 한다. 대형 재난, 국가적 행사, 국제스포츠 행사에 참여하는 조합원들이 제기하는 불만을 세밀하게 듣고 이를 보완해야 한다. 또 근무시간을 PC에서뿐만 아니라 모바일로도 입력하고 승인할 수 있는 체제도 갖춰

야 한다.

돌발상황에 대처할 수 있는 대안이 부족한 상황이지만 최근 타결된 임금피크제에 이어 중요한 노동조건인 노동시간단축제도도 빠른 시일내에 보완되어야 할 것이다.

여름 휴가철 맞아 조합원들에게 영화티켓 선물

전국언론노동조합 연합뉴스지부는 여름 휴가철을 맞아 조합원 1인당 영화티켓 4장씩 선물하는 이벤트를 진행했다.

지난 7월 29일 문자메시지로 메가박스 전국 상영관에서 사용할 수 있는 티켓을 발송했다. 지난 해 여름 영화 티켓을 선물한 뒤 반응이 좋아 다시 마련한 조합원 선물이었다.

그러나 일부 지역에서는 메가박스 상영관이 없다는 점과 조합원 개인의 사정상 영화관람이 어려워 티켓을 쓰지도 못하고 날리는 경우가 있다는 문제 제기가 있었다.

이에 따라 조합에서는 영화 티켓 반환을 요청하는 일부 조합원들에게 티켓을 현금으로 교환해줬다.

37기 수습기자 대상 노조 교육·토론회 소감

노조는 지난 4월 5일 이틀간 37기 수습기자 오리엔테이션 교육 및 토론회를 가졌다. 신입사원들은 연합뉴스 노조의 공정보도 투쟁 역사에 대한 설명을 들었고 청년 세대의 노동에 관한 에세이집 '자비없네 잡이없어'를 읽고 '현 20·30세대에게 노조란'이란 주제로 토론을 하는 시간을 가졌다. 이하는 수습기자들의 소감이다.



수습기자 김다혜

‘부끄러움은 왜 우리의 몫인가’ 2016년 12월 선배들이 쓰셨던 절절한 성명서를 노동조합 교육 때 읽었습니다. 2012년 103일간의 ‘연합뉴스 바로 세우기 파업 투쟁’ 여정도 영상을 통해 조금이나마 접했습니다. 공정보도는 언제든 위협받을 수 있다는 생각에 가슴이 묵직했지만, 연대를 통해 부끄러운 현실을 기록하고 바로잡을 수 있다는 생각에 몽클하기도 했습니다.



수습기자 박형빈

빨간 머리띠와 꺾전을 따갑게 때리는 확성기 소리. 부끄럽게도 연합뉴스 입사 전 제가 가지고 있던 노동조합의 단편적 이미지였습니다. 조합원 선배들과 함께했던 하루 동안의 짧은 교육에서 그런 저의 생각이 얼마나 무지몽매한 것이었는지 깨달았습니다. 연합뉴스의 공정보도를 회복하기 위해 싸웠던 수많은 선배들의 치열한 투쟁의 역사 속에 한없이 겸허해집니다.



수습기자 오보람

우리는 실은 모두 노동자입니다. ‘실은’을 붙인 까닭은 때로는 우리가 노동자란 사실을 망각하고 살아가기 때문입니다. 우리가 너무나 쉽게 노조를 빨갱이라, 중복좌파라 매도할 수 있는 이유이기도 하지요. 그러나 노동자는 나와 완전히 다른 사람이 아니라 바로 나 자신입니다. 이 사실을 이번 연합뉴스 노조 교육을 통해 다시 한번 깨달을 수 있었습니다.



수습기자 이영섭

‘참 든든하다’. 연합뉴스 노조에 대해 알아가면서 든 생각입니다. 노조는 근로자 처우 개선만 목표로 하는 단체인 줄 알았습니다. 하지만 언론 노조의 핵심 목적은 ‘공정 보도’의 가치를 지키는 것이었습니다. 언제나 정론 보도를 수호하려는 노조가 있다는 걸 알고 회사에 대한 자부심이 더 커졌습니다.



수습기자 장우리

노동조합 교육은 저희 모두가 기자이기 전에 한 사람의 노동자임을 깨달은 시간이었습니다. 드디어 일할 수 있다는 기쁨에만 잔뜩 취했던, 입사 첫 주 금요일이었습니다. 연합뉴스의 파업 현장 영상을 보고, 단체협약을 함께 읽어보며 언론계에 종사하는 노동자로서 어떤 태

도를 취해야 하는지 배울 수 있었습니다.



수습기자 정윤주

‘귀족노조’ ‘강성노조’ -- 노조 교육을 듣기 전까지 저는 ‘노조’를 이렇게 인식했습니다. 정규 교육을 받지 못하고 신문에서만 노조를 접했던 탓입니다. 노조 교육을 듣고 나니 이전까지 노조를 잘 알지 못했다는 생각에 부끄럽기까지 했습니다. 연합뉴스의 노조는 공정보도를 위해 단결한 역사를 가졌다고 배웠습니다. 변화는 혼자 힘으로 이룰 수 없다고 생각합니다. 변화가 필요한 순간 작게나마 제 힘을 보태겠습니다.



수습기자 홍규빈

교육 중에 “노조는 제4부 언론을 감시하는 제도”라는 말이 가장 기억에 남습니다. 언론 노조는 사회의 위치독인 언론이 정작 내부에서 부패하지 않기 위한 안전장치라는 것입니다. 연합뉴스 노조도 편집권 독립과 공정보도를 단체협약에 명문화함으로써 그 역할에 부응하고 있습니다. 저도 그에 동참하여 연합뉴스가 끊임없이 자정할 수 있도록 노력하겠습니다.



수습기자 홍유담

노조에서 마련한 교육을 통해 노조가 명실상부 회사를 떠받치는 든든한 지지기반임을 깨달을 수 있었습니다. 연합뉴스가 혼란하고 소란스러운 시절을 거쳐 지금과 같이 안정적인 상태에 이르게 된 배경에는 온 사투의 힘을 모아 결정적 행동으로 승화시켜 낸 노조라는 조직이 자리하고 있다고 생각합니다.



수습기자 류영석

언론노동조합은 노동조건 외에도 공정보도를 위해 투쟁한다는 점을 새롭게 배웠습니다. 어떠한 외압을 받지 않고 권력을 자유롭게 견제하는 것이 언론노동 본연의 정체성이기 때문입니다. 매일 연합뉴스를 오가면서 우리가 가진 공정보도의 권리를 생각하겠습니다.



수습기자 임화영

시위 현장을 나가 시위대의 외침을 들을 때 단순히 제3자의 입장에서 ‘안됐다’ ‘안타깝다’라는 생각을 했습니다. 하지만 한 집단의 소속원이 된 만큼 더 이상 노동자를 관찰자의 시선으로 볼 수 없다는 것을 깨달았습니다. 내가 일

한 노동의 대가를 정당하게 받는 것은 당연한 일이지만 거대 자본 앞에서 이 합당성이 무너지는 것은 부지기수입니다. 혼자 힘으로는 어렵습니다. 하지만 함께 연대한다면 가능합니다.



수습기자 이원주

‘감사함’. 노동조합 오리엔테이션을 받으며 느꼈던 감정입니다. 노조 교육을 받기 전에는 우리나라 언론을 대표하는 연합뉴스에 입사하게 되어 마냥 기쁘기만 했습니다. 그러나 연합뉴스가 걸어온 길에 대해 배우고 교육을 받은 후에는 선배들께 그저 감사드린다는 생각밖에 들지 않았습니다. 특히 언론노조의 활동에 노동조건 개선 뿐만 아니라 공정보도가 있다는 점이 인상적이었습니다.



수습기자 김상연

연합뉴스의 노조 설립부터 몇 차례 파업을 훑아보는 과정에서 공정 보도 수호의 생생한 역사를 잠시나마 엿볼 수 있었습니다. 불투명한 미래를 담보로 투쟁을 이어간 선배들의 용기는 편집권 독립의 초석이 됐고, 후퇴한 정의를 제자리로 돌려놓았습니다. 연합뉴스의 새로운 일원이자 한 명의 후배로서 감사의 마음이 앞섭니다. 그 의지를 마음속에 간직하겠습니다.



수습기자 한지은

제 고향 거제에는 수많은 노동자들이 똑같은 회색 작업복을 입고 출퇴근합니다. 관혼상제 막론하고 작업복을 피부처럼 장착한 이들에게 노동은 삶 그 자체로 보입니다. 노동조합의 요구는 각양각색입니다. 임금 인상, 노동시간 단축, 언론노조의 경우 공정보도가 그에 해당될 것입니다. 이 모든 요구들은 결국 노동의 가치를 존중받아야 하는 움직임이라 생각합니다. 노동자로서 정당한 노동의 가치를 인정받기 위해, 더 나은 노동의 가치를 위해 힘써주신 선배들께 감사드립니다.



수습기자 나보배

대학 시절, 신문에서 공정한 보도를 외치며 모든 걸 내려놓은 연합뉴스 기자들을 봤습니다. 시민들은 기자들의 외침을 응원했지만, 차갑게 외면하는 이들도 많았습니다. 그럼에도 공정 보도를 지키겠다는 목소리는 쉬이 사그라지지 않았습니다. 그 길에 함께하고 싶었습니다. 그때의 소망대로 선배들과 함께 하게 돼 기쁘고 설렙니다.